



RELATÓRIO TRANSPARÊNCIA SALARIAL DIEFRA

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

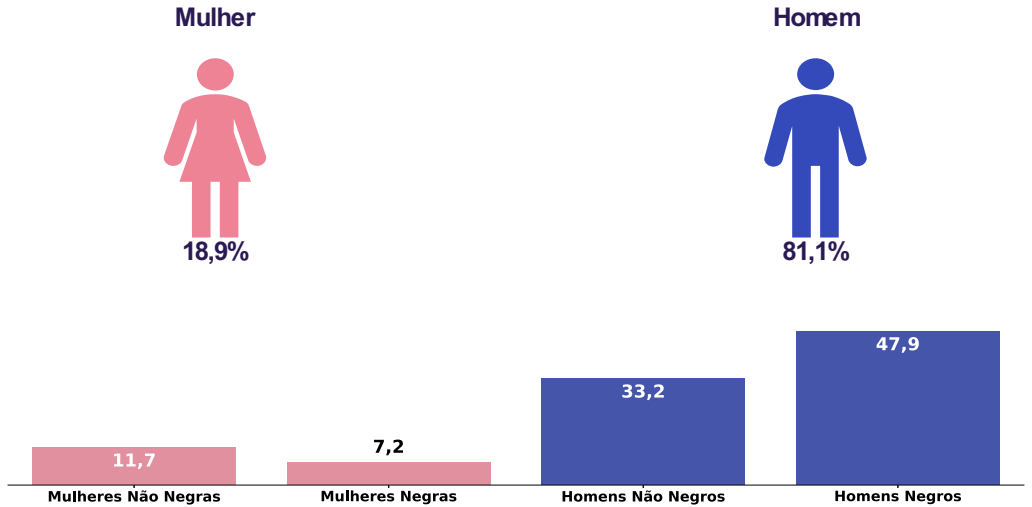
Empregador: 17.579.459/0001-94 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 1031

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 88,8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 81,9% da recebida pelos homens.

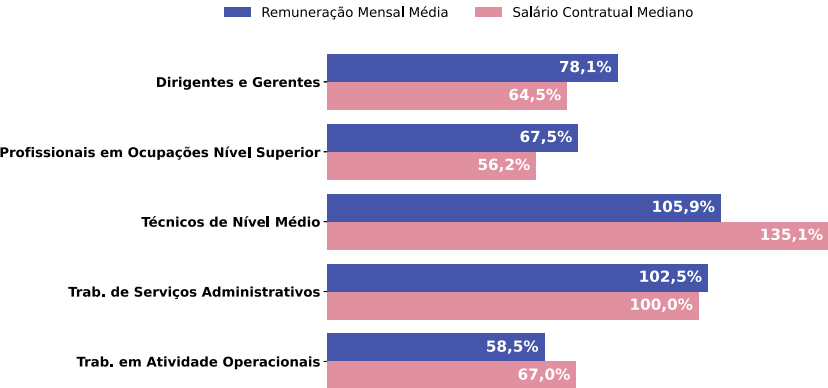
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	88,8%
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)	81,9%
	Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)	

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Re
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Re
Capacidade de trabalho em equipe	Re
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Re
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Re Re Re Re
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	Re Re Re
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Re

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

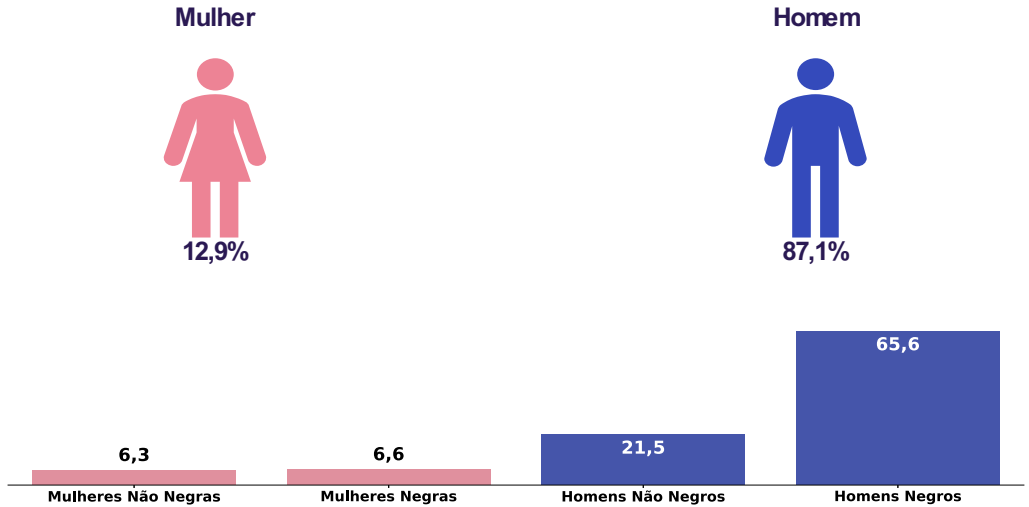
Empregador: 00.782.083/0001-18 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 632

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 200,5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 140,0% da recebida pelos homens.

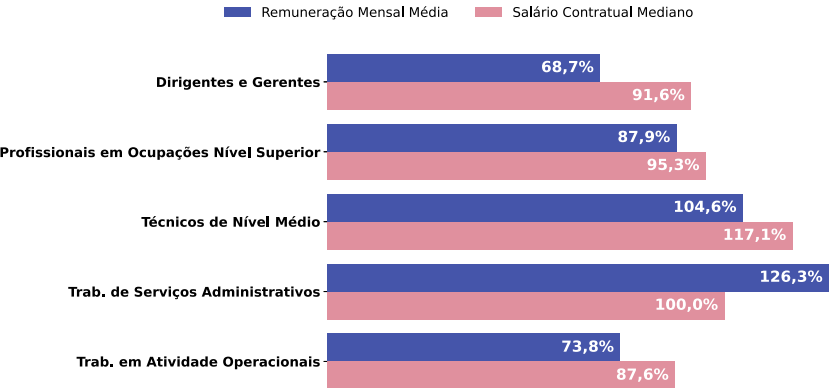
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M)	200,5%
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)	140,0%
	Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)	

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Re
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Re
Capacidade de trabalho em equipe	Re
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Re
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Re Re Re Re
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	Re Re Re
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Re

NOTA EXPLICATIVA: O Grupo Diefra entende que a metodologia que foi adotada pelo MTE – Ministério do Trabalho e Emprego, não observou os requisitos para equiparação salarial, especialmente o exercício de idêntica função, no mesmo estabelecimento comercial e com trabalho de igual valor, já que não segue o conceito disposto no artigo 461, caput e §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e nem a própria regra da Lei 14.611/23, além de utilizar os Grandes Grupos de Ocupações como parâmetro de agrupamento para comparação da remuneração de mulheres e homens indicando uma avaliação ampla e sem a especificidade que o tema exige (exercício de mesma função).

No caso de empresa prestadoras de serviços, existem variações das atribuições desenvolvidas por funcionários que ocupam o mesmo cargo, mas que prestam serviços para tomadores de serviços distintos, sendo certo que estes profissionais não desenvolvem suas atividades no mesmo estabelecimento empresarial, o que afasta a aplicação do art. 461 nestes casos.

O grupo Diefra reforça que cumpre a legislação trabalhista e repudia qualquer distinção de salários em virtude de sexo, raça, etnia, origem ou idade.